



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ДГТУ)

П Р И К А З

«04» октября 2021 г.

№ 2768-ЛС

г. Ростов-на-Дону

Об установлении приоритетных показателей эффективного контракта профессорско-преподавательского состава ДГТУ на 2021/2022 учебный год

С целью повышения мотивации научно-педагогических работников к выполнению приоритетных задач ДГТУ в образовательной, научно-исследовательской и международной деятельности, мотивации работников к эффективному планированию внеучебной работы, актуализации информации о личных достижениях работников, развития инфраструктуры управления данными **п р и к а з ы в а ю**:

1. Установить перечень показателей, их нормативы и принципы формирования для следующих категорий работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу:

- ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор согласно данным Приложения 1-3;
- заведующий кафедрой согласно данным Приложения 4.
- декан факультета согласно данным Приложения 5.

2. Установить с 1 сентября 2021 года нормативные суммы ежемесячных стимулирующих выплат за выполнение приоритетных показателей в соответствии с занимаемой должностью:

- ассистент, преподаватель – 8 500 (восемь тысяч пятьсот) рублей,
- старший преподаватель – 10 000 (десять тысяч) рублей,
- доцент – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей,
- профессор – 20 000 (двадцать тысяч) рублей,
- заведующий кафедрой – 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей,
- декан факультета – 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

3. Установить с 1 сентября 2021 года ежемесячные стимулирующие выплаты фиксированного размера для преподавателей за реализацию плана социально-культурных мероприятий адаптации иностранных граждан, обучающихся по дополнительным общеобразовательным подготовкам иностранных

граждан и лиц без гражданства к освоению профессиональных образовательных программ на русском языке в соответствии с долей ставки и без учёта занимаемой должности – 7 500 (семь тысяч пятьсот) рублей.

4. Декану факультета «Международный» Новиковой Н.В. в период расчета ежемесячных стимулирующих выплат ППС предоставлять перечень работников, успешно реализующих план социально-культурных мероприятий адаптации иностранных граждан.

5. Деканам факультетов, директору Института физической культуры и спорта Мавропуло О.С.:

5.1 в течение трех дней обеспечить ознакомление всех работников с приказом;

5.2 обеспечить и контролировать систематическое заполнение портфолио работниками по факту получения подтверждающего документа;

5.3 проинформировать работников о необходимости следования оповещениям о действиях в части реализации эффективного контракта, размещаемым в личном кабинете на сайте edu.donstu.ru.

6. В случае изменения должности или доли занимаемой ставки преподавателя плановый размер стимулирующей выплаты и перечень показателей устанавливается согласно действующим данным на момент назначения выплаты.

7. Филиалы университета наделяются правом самостоятельно устанавливать нормативную сумму стимулирующей выплаты для различных категорий работников филиала, производить корректировку нормативов показателей (значений веса, нормы и базы) при условии выполнения плановых показателей, установленных для филиала.

8. Начальнику Управления информатизации Бабенко И.В. в трехдневный срок разместить настоящий приказ на сайте ДГТУ <http://info.dstu.edu.ru>.

9. Контроль исполнения приказа возложить на проректора по учебной работе Колодкина В.А.

И.о. ректора

А.Н. Бескопыльный

Соответствует оригиналу

Перечень, нормативы и принципы формирования показателей для работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС), за исключением ППС, реализующего творческие направления подготовки, и ППС Института физической культуры и спорта

1.1 Для категории работников из числа профессорско-преподавательского состава (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) устанавливаются следующие группы показателей:

- эффективность преподавательской деятельности;
- эффективность публикационной деятельности;
- эффективность заявочной и договорной деятельности.

Всем показателям эффективного контракта в сопровождающей информационно-аналитической системе (ИАС) указывается период учёта – это временной слот (полугодие или год), на протяжении которого устанавливается соответствующий размер ежемесячной стимулирующей выплаты для конкретного показателя. То есть ИАС автоматически определяет новый верифицированный показатель из числа приоритетных, устанавливает ему соответствующий период учёта и сумму ежемесячной выплаты на основании доли личного участия.

1.2 Для перечисленных в п. 1.1 работников (за исключением преподавателей спортивных и творческих направлений подготовки) расчёт стимулирующей выплаты осуществляется с учетом классификации показателей, представленных в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Перечень показателей эффективного контракта для ППС

Название показателя, единица измерения	Период учёта показателя	Вес	База	Норма
Эффективность преподавательской деятельности		40		
Оценка компетентности преподавателя, балл	семестр	5	3,5	4,5
Преподавание дисциплины/модуля на иностранном языке, количество дисциплин с учётом доли участия	семестр	20	0,10	1,00
Разработка и применение онлайн-курсов, балл	год	40	0,5	2,00
Реализация программ дополнительного профессионального образования/профессионального обучения, кол-во слушателей	год	35	10,00	20,00
Эффективность публикационной деятельности		40		
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, шт. с учётом доли участия:	год	35		
- для профессора			0,50	0,80
- для доцента			0,30	0,60

- для старшего преподавателя			0,10	0,40
- для ассистента, преподавателя			0,10	0,30
Количество публикаций, индексируемых в базе «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета, шт. с учётом доли участия:				
- для профессора	год	65	0,10	0,30
- для доцента			0,10	0,20
- для старшего преподавателя			0,05	0,10
- для ассистента, преподавателя			0,05	0,10
Эффективность заявочной и договорной деятельности		20		
Участие в заявочной деятельности, шт.:	год	50	0,25	1
Участие в договорной деятельности, тыс. руб.:				
- для профессора	год	50	50,00	170,00
- для доцента			40,00	160,00
- для старшего преподавателя			30,00	110,00
- для ассистента, преподавателя			20,00	80,00

1.3 Показатель «Оценка компетентности преподавателя» представляет собой среднее арифметическое двух видов оценок:

- средней арифметической от совокупности оценок дисциплин/модулей обучающимися;

- средней арифметической от совокупности оценок коллегами и руководством.

Оценка дисциплин/модулей обучающимися представляет собой медиану всех оценок, которые выставляют преподавателю обучающиеся. Сбор оценок осуществляется через платформу «Цифровой журнал учебной работы» (ЦЖУР), с помощью сервиса по оценке уровня удовлетворенности проведенным занятием через форму обратной связи. Данный сервис доступен обучающемуся, который присутствовал на занятии, и в ЦЖУР отмечен факт присутствия. Обучающийся может оценить занятие на протяжении действующих суток, в течение которых было проведено занятие. Последней оценкой, влияющей на данный показатель, считается та, которая была выставлена за месяц до начала промежуточной аттестации у данного обучающегося. При этом сервис доступен в течение всего учебного года, и обучающиеся имеют возможность оценить контактную работу с преподавателем. Для расчета показателя эффективного контракта в расчет принимаются все оценки с даты начала учебного семестра при условии, что оценку выставил обучающийся, который присутствовал более чем на 50% занятий у данного преподавателя за семестр. Если низкая оценка удовлетворенности занятием вызвана несоответствующим материально-техническим обеспечением, данная оценка исключается из оценок, формирующих показатель эффективного контракта.

Оценивать занятие рекомендуется по следующим критериям:

- наличие учебно-методических материалов, литературы, вспомогательной информации (тема, ссылки на дистанционные образовательные технологии или электронные ресурсы, презентации, раздаточный материал и др.) для полноценной работы на занятии;

- материально-техническое оснащение учебного процесса при проведении занятия;

- коммуникабельность преподавателя и его способность обеспечить обратную связь со студентом;

- соответствие изучаемого на занятии материала заявленной теме.

Оценка уровня удовлетворенности проведенным занятием осуществляется с помощью звезд от 1 до 5, предусмотрена возможность оставить комментарий к занятию. Комментарий является обязательным в случае, если занятию присвоена высокая оценка (5 звезд) или, напротив, низкая (1–2 звезды).

Отзывы обучающихся к низким оценкам уровня удовлетворенности по итогам контактной работы поступают в личный кабинет служб проректора по учебной работе для выяснения ситуации и принятия управленческих решений. За исключением спорных вопросов, решаемых с привлечением кадровой комиссии, контактные данные обучающихся, оставляющих отзывы через сервис платформы «Цифровой журнал учебной работы», являются конфиденциальными.

Оценка коллегами и руководством формируется на основании данных, представленных в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Перечень критериев оценки преподавателя кафедры

Критерии оценки (компетенции)	Заведующий кафедрой	Преподаватели кафедры
Исполнительская дисциплина (своевременность и качество исполнения поручений руководителя, пунктуальность)	√	
Институциональная активность (участие в жизни университета, не связанной с непосредственным функционалом работника)	√	
Инициативность (рационализаторство, форма проявления его общественной активности, равнодушие к проблемам кафедры, факультета, вуза)	√	
Качество преподавательской деятельности (степень владения материалом, наличие презентационного материала, вовлеченность в образовательный процесс)		√
Коммуникация с коллегами (бесконфликтность, порядочность, доброжелательность, справедливость, коммуникабельность)		√

В левом меню личного кабинета пользователей во вкладке «Сервисы» предусмотрен раздел «Оценка компетентности преподавателей» с перечнем работников, которых нужно оценить. Оценки работникам выставляются по пятизвёздочной системе. При оценке в 3 звезды и ниже необходимо заполнить комментарий к оценке (рис. 1.1).



Рисунок 1.1. – Функционал системы оценки компетентности преподавателя:
а – для заведующего кафедрой; б – для преподавателей кафедры

Оценка преподавателей осуществляется централизованно в течение двух недель и должна завершиться за две недели до начала промежуточной аттестации у большого количества групп. Точные даты устанавливаются по календарным учебным графикам, оповещение о датах начала и окончания процедуры оценивания преподавателей размещается в личном кабинете работников на стартовой странице.

Заведующий кафедрой, по критериям, представленным в таблице 1.2, оценивает всех преподавателей кафедры. Преподавателям (из числа штатных работников и совместителей) рандомным образом в личном кабинете формируются фамилии коллег (не более трёх), занятия которых нужно посетить и выставить им оценки. При этом посещаемое занятие нужно будет определить самостоятельно. По итогам присутствия на занятии необходимо оценить преподавателя по критериям, указанным в таблице 1.2, и зафиксировать результат в своем личном кабинете. При этом система не допустит взаимопосещения занятий преподавателями.

В личном кабинете преподавателя среднеарифметическая оценка отображается после того, как его оценят все выбранные системой работники.

1.5 Показатель «Преподавание дисциплины/модуля на иностранном языке (количество дисциплин с учетом доли участия)» учитывает количество дисциплин/модулей, реализованных на иностранном языке с учетом доли участия преподавателя. В данном случае не учитываются дисциплины/модули, связанные с освоением иностранного языка. Данные, интегрируемые с ИАС «Эффективный контракт ППС», предоставляют службы проректора по учебной работе, а также проректора по учебной работе и подготовке кадров высшей квалификации.

1.6 Показатель «Разработка и применение онлайн-курсов» позволяет учесть разработанные преподавателями онлайн-курсы. В качестве приоритетных учитываются следующие показатели, прошедшие техническую и содержательную верификацию:

- разработка онлайн-курса (1 балл – на русском языке, 2 балла – на иностранном языке),
- применение онлайн-курса собственного производства в процессе обучения (1 балл – на русском языке, 2 балла – на иностранном языке),
- разработка массового открытого онлайн-курса (МООК) (2 балла – на русском языке, 4 балла – на иностранном языке),

- применение собственного массового открытого онлайн-курса (2 балла – на русском языке, 4 балла – на иностранном языке).

Требования к разработанным и применяемым онлайн-курсам и массовым онлайн-курсам, публикуемым в LMS ДГТУ или на платформах-провайдерах онлайн-курсов (Stepik, НПОО, СЦОС РФ и др.):

1.6.1 Описание курса.

Курс содержит следующие элементы описания:

- название онлайн-курса;
- краткая аннотация онлайн-курса (необходимо указать основную информацию о содержании и результатах освоения онлайн-курса (до 400 символов);
- общая трудоемкость онлайн-курса в зачетных единицах;
- количество недель обучения;
- авторы онлайн-курса (Ф.И.О., место работы, должность, учёная степень, контакты для обратной связи);
- вступительное видео (краткое описание онлайн-курса длительностью от 1 до 3 минут);
- код(-ы) направления(-ний), которому соответствуют материалы онлайн-курса;
- формируемые компетенции по результату курса.

1.6.2 Структура онлайн-курса:

Онлайн-курс делится на модули (недели), подразделы (темы) и компоненты (единица контента).

Модуль – это общее название включенных в него тем, темы включают в себя такие компоненты, как: практические задания, тестирования, видеолекции, презентации и иные виды образовательных работ.

Курс должен быть построен на основе понедельного планирования. Модули должны быть сформированы по принципу компоновки материалов, изучаемых в рамках одной недели.

Материалы каждой недели должны включать в себя темы, в которых содержится лекционный материал и практические задания. Любой лекционный материал должен быть представлен в виде видеолекции. Рекомендуются также использование презентационного материала, который будет дополнять лекционную часть темы. Итогом каждого модуля должно служить тестирование, содержащее не менее 10 вопросов по пройденным ранее темам модуля (недели), чтобы иметь промежуточный результат освоения онлайн-курса слушателем.

Рекомендуется использование хотя бы одного практического задания в рамках каждой темы онлайн-курса.

1.6.3 Методические требования к онлайн-курсу.

Общая трудоемкость курса должна составлять не менее 1 зачетной единицы. Оптимальная продолжительность курса составляет не менее 2 модулей (недель). 1 модуль равен 1 неделе обучения.

Используемые в рамках курса средства и методы изучения должны допускать освоение обучающимися материалов онлайн-курса без прямого контакта с авторами и соответствовать принципам асинхронного взаимодействия.

Онлайн-курс должен содержать все материалы, необходимые для реализации запланированных в рамках онлайн-курса видов работ и достижения запланированных результатов обучения.

1.6.4 Технические и общие параметры контента

Видео:

- формат файлов: .mp4;
- длительность видеолекции: от 5 до 15 минут;
- разрешение: не ниже 1280x720 (рекомендовано 1920x1080);
- соотношение сторон: 16:9;
- не допускается присутствие сторонних приложений, интерфейсов, окон и объектов, не требующих наличия в лекционном материале;
- видеоматериалы не должны содержать черных или иных рамок по периметру видео;
- при съемках видеолекции с использованием спикера анфас не рекомендуется использование контрастных, пестрых, а также светоотражающих элементов одежды и макияжа;
- при съемках видеолекции не рекомендуется использование клетчатых или имеющих полосы элементов одежды;
- не рекомендуется использовать грубые монтажные склейки.

Аудио:

- голос спикера без отсутствия помех, лишних шумов и резких скачков громкости;
 - речь лектора должна быть разборчива и звучать четко.
- Рекомендации к презентационному материалу (Power Point):
- рекомендуется использование шрифтов без засечек (например, Calibri);
 - не рекомендуется использование более 3 разных начертаний текста в одном презентационном материале;
 - рекомендуется соблюдать одинаковый кегль у определенных групп текста (заголовков, описание, подпись и т.п.);
 - рекомендуется использование диаграмм и инфографиков;
 - рекомендуется использование пастельных тонов без применения ярких, раздражающих цветов. Также не рекомендуется использовать более 3 основных цветов при оформлении стиля презентации.

Практические задания:

- рекомендуется использование не только тестирований, но и иных форматов практических заданий (эссе, сочинение, рецензия, лабораторная работа, рисунки графиков, решение задач и т.п.);
- рекомендуется использование не более трех форматов практических заданий в одном онлайн-курсе.

1.7 Показатель «Реализация программ дополнительного профессионального образования/профессионального обучения» позволяет определить участие работника в реализации соответствующих программ ДПО/ПО, направленных на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня

в рамках имеющейся квалификации либо на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

С этой целью основной участник программы в личном кабинете заявляет о данном достижении и указывает всех участников реализации программы, заполняет карточку программы и загружает согласованные и актуальные документы: скан-версии программы обучения (с рабочими программами дисциплин) и учебного плана, расчета стоимости обучения (при наличии), протокола итоговой аттестации слушателей, актуального реестра договоров и оплат с визой бухгалтерии, затем передаёт на верификацию.

Измеряемой величиной данного показателя является количество слушателей (кроме работников ДГТУ, обучающихся за счет средств университета), прошедших обучение по программе. К учету принимаются программы ДПО/ПО, реализуемые не более 4 участниками для программ повышения квалификации и 8 участниками для программ профессиональной переподготовки/профессиональной подготовки, переподготовки. В случае, если набор на программу осуществлялся несколькими группами, количество слушателей суммируется и заполняется однократно с прикреплением нескольких приказов – оснований.

1.8 Показатель «Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета» позволяет учитывать статьи в научных журналах или сборниках научных трудов по итогам конференций, по факту индексации публикации в наукометрических базах. Размер данного показателя соотносится с установленным единоличным значением показателя с учетом занимаемой должности.

Для расчета надбавки основному автору необходимо заполнить карточку публикации в личном кабинете и прикрепить URL-ссылку или скан-версию изданной публикации с указанием исходных данных издания. Основной автор (данный статус присваивается преподавателю, первому разместившему информацию о публикации в системе) в карточке публикации отмечает факт её подготовки (при наличии) в рамках гранта, распределяет доли участия в системе при согласовании с коллективом соавторов.

Доли участия в подготовке публикации по каждому преподавателю суммируются нарастающим итогом и формируют фактическое значение выполнения данного показателя за предыдущий учебный год.

1.9 Показатель «Количество публикаций, индексируемых в базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счёта» формируется аналогичным образом, представленным в п. 1.9 с применением ограничения по типу публикации в указанной базе.

1.10 Показатель «Участие в заявочной деятельности» позволяет зафиксировать долю участия работника в подготовке заявки на грант. С этой целью руководитель заявки на грант заполняет карточку гранта, в которой необходимо указать состав участников, долю участия каждого преподавателя, а также внести информацию в разделы «Информация о заказчике» и «Информация о работе».

Доли участия в подготовке заявок по каждому преподавателю суммируются нарастающим итогом и формируют фактическое значение выполнения данного показателя.

К учету принимаются заявки, принятые к рассмотрению заказчиком, по научно-исследовательской, образовательной или международной деятельности.

1.11 Показатель «Участие в договорной деятельности» подразумевает реализацию научно-исследовательских, опытно-конструкторских, образовательных и прочих подрядных работ. Для преподавателей суммируется финансирование всех видов договоров подряда, в которых они приняли участие. Размер данного показателя соотносится с установленным объемом финансирования с учетом должности. В случае превышения показателя коэффициент эффективности, а следовательно, размер ежемесячной фактической стимулирующей выплаты не увеличивается.

В договоре инициатор указывает всех участников с долями участия, заполняет запрашиваемую информацию в разделах, а также прикрепляет скан-версии следующих согласованных документов:

- договор подряда,
- приказ на временный творческий коллектив,
- документ, подтверждающий факт выполнения работ (при долгосрочном договоре) или акт приема-передачи выполненных работ (при краткосрочном договоре).

В учет данного показателя принимаются все действующие договоры, заключенные с преподавателем при участии Донского государственного технического университета. В случае, если с преподавателем заключен долгосрочный договор подряда (на несколько лет), то данный показатель учитывается на протяжении действия договора с учетом факта перечисления денежных средств на расчетный счет ДГТУ. В данном случае договору присваивается статус «Временно верифицирован».

Перечень, нормативы и принципы формирования показателей для работников из числа ППС, реализующего творческие направления подготовки

2.1 Модель эффективного контракта для ППС, реализующего творческие направления подготовки, устанавливается на основании служебной записки председателя НМС или заведующего кафедрой при согласовании с комиссией по реализации эффективного контракта.

2.2 Для категории работников из числа ППС (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор), реализующих творческие направления подготовки, устанавливаются следующие группы показателей:

- эффективность преподавательской деятельности;
- эффективность публикационной деятельности;
- эффективность заявочной и договорной деятельности;
- эффективность творческой деятельности.

2.3 Для перечисленных в п. 2.2 работников расчет стимулирующей выплаты осуществляется с учетом классификации показателей, представленных в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Перечень показателей эффективного контракта для ППС, реализующего творческие направления подготовки

Название показателя, единица измерения	Период учета показателя	Вес	База	Норма
Эффективность преподавательской деятельности		30		
Оценка компетентности преподавателя, балл	семестр	5	3,5	4,5
Преподавание дисциплины/модуля на иностранном языке, количество дисциплин с учетом доли участия	семестр	20	0,10	1,00
Разработка и применение онлайн-курсов, балл	год	40	0,5	2,00
Реализация программ дополнительного профессионального образования/профессионального обучения, кол-во слушателей	год	35	10,00	20,00
Эффективность публикационной деятельности		30		
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, шт. с учетом доли участия:	год	35		
- для профессора			0,50	0,80
- для доцента			0,30	0,60
- для старшего преподавателя			0,10	0,40
- для ассистента, преподавателя			0,10	0,30
Количество публикаций, индексируемых в базе «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article	год	65		

и Review, определенное методом фракционного счета, шт. с учетом доли участия:				
- для профессора			0,10	0,30
- для доцента			0,10	0,20
- для старшего преподавателя			0,05	0,10
- для ассистента, преподавателя			0,05	0,10
Эффективность заявочной и договорной деятельности		5		
Участие в заявочной деятельности, шт.:	год	50	0,25	1
Участие в договорной деятельности, тыс. руб.:				
- для профессора			50,00	170,00
- для доцента	год	50	40,00	160,00
- для старшего преподавателя			30,00	110,00
- для ассистента, преподавателя			20,00	80,00
Эффективность творческой деятельности*		35	**	***
Международный уровень, шт.	год	60		
Всероссийский уровень, шт.	год	30		
Региональный/областной уровень, шт.	год	10		

* Распределение показателей для кафедры «Изобразительное искусство»: всероссийский уровень – 40%, региональный уровень – 60%;

** Значение «База» равно половине значения «Норма»;

*** Значение «Норма» равно среднему арифметическому от общего количества показателей творческой деятельности для данной должности.

Для предварительных расчетов значение «База» установить равным «1», значение «Норма» – равным «2».

2.3 Показатели эффективности преподавательской, публикационной, договорной и заявочной деятельности определяются согласно требованиям Приложения 1.

2.4 Группа показателей «Эффективность творческой деятельности» определяется количеством подтверждающих документов по итогам выставочных и конкурсных мероприятий различного уровня (без доли участия) в качестве автора разработки или руководителя обучающегося. Информация о реализации данных показателей формируется из двух источников:

- из разделов «Конкурсы» и «Выставки», размещенных в научно-исследовательском виде работ в портфолио преподавателя, если автором разработки является преподаватель (информацию в портфолио заполняет работник из числа ППС);

- из разделов «Конкурсы» и «Выставки», размещенных в научно-исследовательском виде работ в портфолио обучающегося, если автором разработки является обучающийся, но преподаватель в подтверждающем документе указан в качестве руководителя (информацию в портфолио вносит обучающийся).

Перечень, нормативы и принципы формирования показателей для работников из числа ППС Института физической культуры и спорта

3.1 Модель эффективного контракта для ППС Института физической культуры и спорта (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) устанавливается автоматически по принадлежности преподавателя к данной структуре и включает следующие группы показателей:

- эффективность преподавательской деятельности;
- эффективность публикационной деятельности;
- эффективность заявочной и договорной деятельности;
- эффективность спортивной деятельности.

3.2 Расчет стимулирующей выплаты осуществляется с учетом классификации показателей, представленных в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Перечень показателей эффективного контракта для ППС Института физической культуры и спорта

Название показателя, единица измерения	Период учета показателя	Вес	База	Норма
Эффективность преподавательской деятельности		30		
Оценка компетентности преподавателя, балл	семестр	5	3,5	4,5
Преподавание дисциплины/модуля на иностранном языке, количество дисциплин с учетом доли участия	семестр	20	0,10	1,00
Разработка и применение онлайн-курсов, балл	год	40	0,5	2,00
Реализация программ дополнительного профессионального образования/профессионального обучения, кол-во слушателей	год	35	10,00	20,00
Эффективность публикационной деятельности		30		
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, шт. с учетом доли участия:	год	35		
- для профессора			0,50	0,80
- для доцента			0,30	0,60
- для старшего преподавателя			0,10	0,40
- для ассистента, преподавателя			0,10	0,30
Количество публикаций, индексируемых в базе «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета, шт. с учетом доли участия:	год	65		
- для профессора			0,10	0,30
- для доцента			0,10	0,20

- для старшего преподавателя			0,05	0,10
- для ассистента, преподавателя			0,05	0,10
Эффективность заявочной и договорной деятельности		5		
Участие в заявочной деятельности, шт.:	год	50	0,25	1
Участие в договорной деятельности, тыс. руб.:				
- для профессора			50,00	170,00
- для доцента	год	50	40,00	160,00
- для старшего преподавателя			30,00	110,00
- для ассистента, преподавателя			20,00	80,00
Эффективность спортивной деятельности		35	*	**
Спортивно-массовая работа		50		
Организация и судейство спортивно-массовых мероприятий с участием обучающихся и работников ДГТУ или проводимых на базе ДГТУ, шт.	год	70		
Представительство ДГТУ в работе спортивных организаций (федераций/обществ), шт.	год	30		
Тренерская деятельность со сборными командами (спортсменами) ДГТУ		50		
Результаты соревнований (спартакиад/олимпиад) с участием обучающихся и работников ДГТУ (призовые места), шт.	год	70		
Присвоение разрядов и званий спортсменам ДГТУ в соответствии с ЕВСК (не ниже 1 спортивного разряда), шт.	год	30		

* Значение «База» равно половине значения «Норма»,

** Значение «Норма» равно среднему арифметическому от общего количества показателей спортивной деятельности для данной должности. Для предварительных расчетов значение «База» установить равным «1», значение «Норма» – равным «2».

3.3 Показатели эффективности преподавательской, публикационной, заявочной и договорной деятельности определяются согласно требованиям Приложения 1.

3.4 Группа показателей «Эффективность спортивной деятельности» определяется количеством подтверждающих документов по итогам спортивно-массовой работы и тренерской деятельности (без учета уровня мероприятия и доли участия).

**Перечень, нормативы и принципы формирования показателей
для заведующего кафедрой**

4.1 Специфика кафедры (выпускающая, обеспечивающая или базовая) определяет перечень показателей эффективного контракта для ее заведующего.

Для заведующего обеспечивающей кафедрой расчет размера стимулирующей выплаты осуществляется с учетом классификации показателей, представленных в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Перечень показателей эффективного контракта заведующего обеспечивающей кафедрой

Наименование показателя (подгруппы, группы показателей), единица измерения	Период учета показателя	Вес показателя (группы показателей)	Значения показателей	
			База	Норма
Научно-образовательная деятельность		80		
Научно-проектная активность обучающихся, %	1 полугодие	5	10	20
Востребованность программ ДПО, тыс. р.	1 год	20	50	80
Внедрение электронных средств обучения, %	1 год	15	5	15
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	25	50	100
Количество публикаций, индексируемых в базе «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	25	0,1	100
Объем финансирования НИОКТР, тыс. р.	1 год	10	50	100
Эффективность управленческой работы		20		
Оценка компетентности заведующего кафедрой, балл	1 полугодие	20	4	4.5

Для заведующего выпускающей кафедрой расчет размера стимулирующей выплаты осуществляется с учетом классификации показателей, представленных в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Перечень показателей эффективного контракта заведующего выпускающей кафедрой

Наименование показателя (подгруппы, группы показателей), единица измерения	Период учета показателя	Вес показателя (группы показателей)	Значения показателей	
			База	Норма
Профориентационная работа		10		
Средний балл вступительных испытаний зачисленного контингента, балл	1 год	100	55	61
Научно-образовательная деятельность		50		
Научно-проектная активность обучающихся, %	1 полугодие	5	5	20
Востребованность программ ДПО, тыс. р.	1 год	20	50	80
Внедрение электронных средств обучения, %	1 год	10	5	15
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	20	50	100
Количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	25	0,1	100
Объем финансирования НИОКТР, тыс. р.	1 год	20	50	100
Эффективность управленческой работы		40		
Сохранность контингента, %	1 полугодие	30	70	85
Обеспеченность обучающихся базами практики, %	1 год	30	80	90
Трудоустройство выпускников, %	1 год	30	60	85
Оценка компетентности заведующего кафедрой, балл	1 полугодие	10	4	4.5

4.2 Для заведующего кафедрой как руководителя структурного подразделения расчет размера стимулирующей выплаты в большей части осуществляется на основании уровня выполнения показателей преподавателями, закрепленными за кафедрой.

4.3 Показатель «Отношение численности обучающихся на контрактной основе к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за кафедрой. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

4.4 Показатель «Отношение численности обучающихся на целевой основе к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за кафедрой. Показатель определяется

по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

4.5 Показатель «Отношение численности обучающихся из числа иностранных граждан и лиц без гражданства к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за кафедрой. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

4.6 Показатель «Отношение численности обучающихся из других регионов к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за кафедрой. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

4.7 Показатель «Средний балл вступительных испытаний зачисленного контингента» определяется как отношение среднего балла вступительных испытаний зачисленного на кафедру контингента очной формы подготовки к установленному плановому минимальному среднему баллу (61 балл) вступительных испытаний в текущем году.

4.8 Показатель «Научно-проектная активность обучающихся» представляет собой отношение количества обучающихся по дисциплинам/модулям, закрепленным за кафедрой, с верифицированными достижениями по проектной и научно-исследовательской деятельности в информационно-аналитической системе «ДГТУ.Цифра» к общему контингенту обучающихся по данным дисциплинам/модулям всех форм обучения.

4.9 Показатель «Востребованность программ дополнительного профессионального образования/профессионального обучения (ДПО/ПО)» позволяет определить актуальность, качество образовательного контента, уровень компетенций ППС и их соответствие требованиям работодателей и иных внешних стейкхолдеров. Программа, инициированная кафедрой, включает её разработку и реализацию (для сторонних слушателей). При этом кафедра должна выступать инициатором, в отличие от программ, заказ на реализацию которых исходит в рамках исполнения государственных контрактов. Факт принадлежности программы кафедре отмечается в приказе(ах) об организации обучения слушателей.

Измеряемой величиной данного показателя для заведующего кафедрой является объем привлеченного финансирования от программ ДПО/ПО, инициированных кафедрой.

4.10 Показатель «Внедрение электронных средств обучения» определяется как соотношение количества дисциплин, закрепленных за кафедрой и преподаваемых с применением онлайн-курсов, к общему числу закрепленных дисциплин.

4.11 Показатель «Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета» определяется процентом выполнения плановых показателей по количеству статей. К учету принимаются публикации в научных журналах и сборниках научных трудов по итогам конференций за предыдущий учебный год. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС кафедры и отображает его в графе «Норма»

у заведующего кафедрой. Плановое значение показателя по каждому преподавателю кафедры устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя таблицы 1.1 (с учётом должности).

4.12 Показатель «Количество индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета» определяется как выполнение плановых показателей по количеству указанных типов статей в журналах. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС кафедры и отображает его в графе «Норма» у заведующего кафедрой. Плановое значение показателя по каждому преподавателю кафедры устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя таблицы 1.1 (с учётом должности).

4.13 Показатель «Объём финансирования НИОКТР» определяется как отношение плановых показателей по объёму финансируемых научно-исследовательских опытно-конструкторских и технологических работ (НИОКТР) кафедры к фактическим. К данной категории относятся следующие виды работ: государственное задание, гранты (в том числе гранты Президента и Правительства), Федеральные целевые программы, открытые конкурсы, контракты. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС кафедры и отображает его в графе «Норма» у заведующего кафедрой. Плановое значение показателя по каждому преподавателю кафедры устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя таблицы 1.

Превышение данного показателя сохраняет коэффициент выполнения показателя на уровне 100%, увеличение размера стимулирующей выплаты не предусмотрено.

4.14 Показатель «Сохранность контингента» определяется как отношение численности обучающихся на дату замера показателя на образовательных программах, реализуемых на кафедре, к количеству зачисленных обучающихся на первый курс на данные образовательные программы. Показатель учитывает все формы обучения: очную, заочную, очно-заочную.

4.15 Показатель «Обеспеченность обучающихся базами практики» определяется как соотношение численности обучающихся, закрепленных за кафедрой, проходящих практики на профильных предприятиях или в профильных структурных подразделениях ДГТУ, к общей численности обучающихся, закрепленных за кафедрой. Данный показатель определяется один раз в год на основании данных, сформированных за предыдущий учебный год.

4.16 Показатель «Трудоустройство выпускников» определяется как отношение количества трудоустроившихся выпускников образовательных программ, закрепленных за кафедрой, к общему количеству выпускников кафедры (за вычетом поступивших в магистратуру, призывников и находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком). Данный показатель определяется один раз в год на основании данных, сформированных за предыдущий

учебный год.

4.17 Показатель «Оценка компетентности заведующего кафедрой» формируется как среднее арифметическое от оценок нескольких категорий пользователей, представленных в таблице 4.3.

Таблица 4.3 – Перечень критериев оценки компетентности заведующего кафедрой

Критерии оценки (компетенции)	Оценка			
	Проректор по УР	Декан	Заведующие кафедрами факультета	Преподаватели кафедры
Инициативность (готовность и способность решать профессиональные проблемы и вопросы, равнодушное отношение к рабочим ситуациям, желание активно участвовать в работе, влиять на результат деятельности)	√	√	√	
Умение эффективно планировать работу (способность расставлять приоритеты, придерживаться плана выполнения задания)		√	√	√
Знание работы (профессиональная грамотность, практические знания и навыки, понимание содержания работы, знание методов, процедур, правил)	√	√	√	
Коммуникация с коллегами (эффективность взаимодействия в коллективе)			√	√
Исполнительская дисциплина (отношение к рабочему времени, его использование, соблюдение режима рабочего дня)	√	√		

В оценке компетентности заведующего кафедрой принимают участие несколько категорий респондентов: все преподаватели кафедры, заведующие кафедрами факультета, декан факультета и проректор по учебной работе. Для каждой категории пользователей предусмотрен определенный перечень вопросов, который отображается во вкладке «Оценка компетентности» в левом меню раздела «Сервисы» личного кабинета работника.

Перечень, нормативы и принципы формирования показателей для декана
факультета

5.1. Для декана факультета расчет размера стимулирующей выплаты осуществляется с учетом показателей, представленных в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Классификация приоритетных показателей декана

Наименование показателя (подгруппы, группы показателей), единица измерения	Период учёта показателя	Вес показателя (группы показателей)	Рекомендуемые показатели	
			База	Норма
Профориентационная работа		10		
Отношение численности обучающихся на контрактной основе к общей численности обучающихся очной формы, %	1 год	30	15	25
Средний балл вступительных испытаний зачисленного контингента, балл	1 год	40	55	61
Отношение численности обучающихся из числа иностранных граждан и лиц без гражданства к общей численности обучающихся очной формы, %	1 год	30	0	10
Научно-образовательная деятельность		50		
Доля положительно аттестованных обучающихся, %	1 полугодие	20	70	85
Внедрение электронных средств обучения, %	1 год	25	5	15
Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	15	50	100
Количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета, % выполнения плана	1 год	15	0	100
Объём финансирования НИОКТР, тыс. р.	1 год	25	50	100
Эффективность управленческой работы		40		
Сохранность контингента, %	1 полугодие	20	70	85

Наименование показателя (подгруппы, группы показателей), единица измерения	Период учёта показателя	Вес показателя (группы показателей)	Рекомендуемые показатели	
			База	Норма
Обеспеченность обучающихся базами практики, %	1 год	20	80	90
Процент трудоустройства выпускников, %	1 год	20	60	85
Масштаб реализации «верхнеуровневых программ», %	1 год	10	10	25
Активность обучающихся факультета, %	1 полугодие	20	10	20
Оценка компетентности декана, балл	1 полугодие	10	4	4.5

5.2 Показатель «Отношение численности обучающихся на контрактной основе к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за факультетом. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

5.3 Показатель «Отношение численности обучающихся на целевой основе к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за факультетом. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

5.4 Показатель «Отношение численности обучающихся из числа иностранных граждан и лиц без гражданства к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за факультетом. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

5.5 Показатель «Отношение численности обучающихся из других регионов к общей численности обучающихся очной формы» определяется по всем образовательным программам, закрепленным за факультетом. Показатель определяется по итогам приёмной кампании текущего учебного года и действует в течение года.

5.6 Показатель «Средний балл вступительных испытаний зачисленного контингента» определяется как отношение среднего балла вступительных испытаний зачисленного на факультет контингента очной формы подготовки к установленному плановому минимальному среднему баллу (61 балл) вступительных испытаний в текущем году.

5.7 В показателе «Доля положительно аттестованных обучающихся» определяется как отношение обучающихся по всем дисциплинам/модулям, закрепленным за факультетом, получивших по итогам промежуточной аттестации оценку «удовлетворительно» и выше либо «зачтено», к общему контингенту обучающихся по данным дисциплинам/модулям.

5.8 Показатель «Внедрение электронных средств обучения» определяется

как соотношение количества дисциплин, закрепленных за факультетом и преподаваемых с применением онлайн-курсов, к общему числу закрепленных дисциплин.

5.9 Показатель «Общее количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection», определенное методом фракционного счета» определяется как выполнение плановых показателей по количеству статей. К учету принимаются публикации в научных журналах и сборниках научных трудов по итогам конференций за предыдущий учебный год. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр факультета рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС факультета и отображает его в графе «Норма» у декана. Плановое значение показателя по каждому преподавателю факультета устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя таблицы 1.1 (с учётом должности).

5.10 Показатель «Количество публикаций, индексируемых в наукометрических базах «Scopus» и/или «Web of Science Core Collection» типа Article и Review, определенное методом фракционного счета» определяется как выполнение плановых показателей по количеству указанных типов статей в журналах. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр факультета рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС факультета и отображает его в графе «Норма» у декана. Плановое значение показателя по каждому преподавателю факультета устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя в таблице 1.1 (с учётом должности).

5.11 Показатель «Объём финансирования НИОКТР» определяется как отношение плановых показателей по объёму финансируемых научно-исследовательских опытно-конструкторских и технологических работ (НИОКТР) факультета к фактическим. В данной категории предусмотрен учет следующих видов работ: государственное задание, гранты (в том числе гранты Президента и Правительства), Федеральные целевые программы, открытые конкурсы, контракты. ИАС «Эффективный контракт ППС» согласно данным ИС «Нагрузка» о количественном и качественном составе кафедр факультета рассчитывает плановое значение данного показателя по всем ППС факультета и отображает его в графе «Норма» у декана. Плановое значение показателя по каждому преподавателю факультета устанавливается согласно значению «Норма» соответствующего показателя таблицы 1.1 (с учётом должности).

Превышение данного показателя сохраняет коэффициент выполнения показателя на уровне 100%, увеличение размера стимулирующей выплаты не предусмотрено.

5.12 Показатель «Сохранность контингента» определяется как отношение численности обучающихся на образовательных программах, реализуемых на факультете, к количеству зачисленных обучающихся на первый курс на данные образовательные программы. Показатель учитывает все формы обучения: очную, заочную, очно-заочную.

5.13 Показатель «Обеспеченность обучающихся базами практики» определяется как соотношение численности обучающихся, закрепленных за факультетом, проходящих практики на профильных предприятиях или в профильных структурных подразделениях ДГТУ, к общей численности обучающихся, закрепленных за факультетом. Данный показатель определяется один раз в год на основании данных, сформированных за предыдущий учебный год.

5.14 Показатель «Трудоустройство выпускников» определяется как отношение количества трудоустроившихся выпускников образовательных программ, закрепленных за факультетом, к общему количеству выпускников факультета (за вычетом поступивших в магистратуру, призывников и находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком). Данный показатель определяется один раз в год на основании данных, сформированных за предыдущий учебный год.

5.15 Показатель «Масштаб реализации «верхнеуровневых» программ» определяется как соотношение приведенного контингента обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры к приведенному контингенту обучающихся по программам бакалавриата и специалитета по всем закрепленным за факультетом образовательным программам.

5.16 Показатель «Активность обучающихся факультета» представляет собой отношение количества обучающихся с верифицированными достижениями в ИАС «ДГТУ.Цифра» к общему контингенту обучающихся факультета. К учету принимаются достижения обучающихся кафедры всех форм обучения по проектной, научно-исследовательской, общественной, спортивной и культурно-творческой деятельности.

5.17 Показатель «Оценка компетентности декана» формируется как среднее арифметическое от оценок нескольких категорий работников, представленных в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Перечень критериев оценки компетенции декана

Критерии оценки (компетенции)	Оценка			
	Проректор по УР	Заведующие кафедрами факультета	Заведующие обеспечивающ их кафедр	Все работники факультета
Инициативность (готовность и способность решать профессиональные проблемы и вопросы, равнодушное отношение к рабочим ситуациям, желание активно участвовать в работе, влиять на результат деятельности)	√	√	√	
Умение эффективно планировать работу (способность расставлять приоритеты, придерживаться плана выполнения задания)		√	√	√
Знание работы (профессиональная грамотность, практические знания и навыки, понимание содержания работы, знание методов, процедур,	√			√

правил)				
Коммуникации с коллегами (эффективность взаимодействия в коллективе)		√	√	√
Исполнительская дисциплина (своевременность выполнения поручений, в т.ч. своевременное обновление электронных ресурсов на сайте ЭИОС, «Vikon» и пр.)	√			

В оценке компетентности декана принимают участие несколько категорий респондентов: все преподаватели факультета, заведующие кафедрами факультета, заведующие обеспечивающими кафедрами, осуществляющие подготовку по дисциплинам, закрепленным за факультетом образовательных программ, и проректор по учебной работе. Для каждой категории пользователей предусмотрен определенный перечень вопросов во вкладке «Оценка компетентности» в левом меню раздела «Сервисы» личного кабинета работника.